

## **Aftale for tjenestemandsansatte musikskoleledere**

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Generelle bestemmelser .....	3
<b>Kapitel 2. Løn og øvrige vilkår .....</b>	<b>3</b>
§ 3. Løn .....	3
§ 4. Grundløn .....	4
§ 5. Funktionsløn .....	5
§ 6. Kvalifikationsløn .....	6
§ 7. Resultatløn .....	7
§ 8. Personlig løn- og pensionsgaranti .....	7
§ 9. Arbejdstid .....	7
§ 10. Lektionslængde .....	8
§ 11. Supplerende pension .....	8
§ 12. ATP .....	8
§ 13. Øvrige bestemmelser .....	8
<b>Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser .....</b>	<b>8</b>
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse .....	8
<b>Protokollat nr. 1. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>10</b>

## **Kapitel 1. Personafgrænsning**

### **§ 1. Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter musikskoleledere ansat i tjenestemandstillinger.

#### *Stk. 2*

Aftalen gælder for kommunalt ansatte i KL's forhandlingsområde bortset fra Københavns Kommune.

#### *Stk. 3*

Aftalen omfatter ikke tjenestemænd i folkeskolen.

#### **Bemærkning:**

Ved ledere og mellemledere forstås de hidtidige stillinger som musikskoleledere og souschefer på tjenestemandsvilkår ved den kommunale musikskole.

Det forudsættes, at kommunalbestyrelsen har truffet beslutning om, at de pågældende har ledelsesmæssige beføjelser.

Lederstillinger efter denne aftale forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde dele af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for arbejdstilrettelæggelse og ressourcefordeling o. lign.

### **§ 2. Generelle bestemmelser**

#### *Stk. 1*

Samtlige generelle regler og aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

#### *Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvis forud.

#### *Stk. 3*

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

## **Kapitel 2. Løn og øvrige vilkår**

### **§ 3. Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4.
2. Funktionsløn, jf. § 5.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6.
4. Resultatløn, jf. § 7.

*Stk. 2*

Musikskoleledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer (09.05).
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

*Stk. 3*

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

## **§ 4. Grundløn**

*Stk. 1*

Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/mellemlider.

*Stk. 2*

For ledere og mellemlideres fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og FMM.

### **Bemærkning:**

Leders og mellemlideres indplacering på grundløn sker på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Overordnet skal der ved grundlønssfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2011, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer.

*Stk. 3*

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 2 drøftes mellem ansættelsesmyndigheden og musikskolelederen.

Forslag sendes til FMM i form af udkast til aftale.

Hvis FMM ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. FMM tilbagesender aftalen med underskrift.

**Bemærkning:**

Musikskolelederen kan under drøftelsen efter stk. 3 vælge at lade sig bistå af FMM. Forhandlinger vedrørende grupper af musikskoleledere/mellemledere føres med FMM.

FMM kan for musikskoleledere/mellemledere anmode om en forhandling af lønforholdene.

Forhandlings- og aftaleretten udøves af FMM.

## § 5. Funktionsløn

### *Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsettes varetaget for gruppens grundløn.

### *Stk. 2*

Musikskoleledere i kommuner, der har oprettet konservatorieforberedende undervisning på musikalske grundkurser (MGK), får et pensionsgivende tillæg på 41.000 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for de undervisningsår, hvor de varetager ledelsen af MGK.

**Bemærkning**

De nævnte tillæg er alene gældende for de musikskoler, der af Statens Kunstråd er udpeget til at forestå Musikalsk Grundkursus (MGK). Det drejer sig for tiden om musikskolerne i Holstebro, Kolding, København, Køge, Odense, Aalborg og Aarhus

### *Stk. 3*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter én af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin.
2. Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundlønstrin 49 (ekskl. tillæg).
3. Der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for funktionsløn kan det i Bilag 1 til overenskomsten (51.01) nævnte idékatalog anvendes.

## § 6. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### *Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Hvis lokalt aftalt kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundlønstrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. Der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

**Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i Bilag A til overenskomsten (51.01) nævnte idekatalog anvendes.

## **§ 7. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 8. Personlig løn- og pensionsgaranti**

### *Stk. 1*

Ledere ansat pr. 31. marts 2000, der overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarede som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil havde været reguleret med procentregulering, reguleres fortsat.

### *Stk. 2*

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende ansatte er ansat i den samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

### *Stk. 3*

Ved overgang til nye lønformer pr. 1. april 2000 ophørte som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der forudsattes snarest muligt lokal(e) aftale(r), der skulle sikre, at de ansatte kunne indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 var indgået lokal(e) aftale(r) til afløsning for de nævnte hidtidige lokale aftaler, videreførtes disse med de fornødne tilpasninger.

## **§ 9. Arbejdstid**

### *Stk. 1*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede ledere er 1924 timer årligt.

### *Stk. 2*

Det i stk. 1 nævnte timetal omregnes med en faktor på 1,6 for hver lektion musikskolelederen underviser.

**Bemærkning:**

Ved fastlæggelsen af eventuel undervisning forudsættes afsat nødvendig tid til de med stillingen forbundne ledelsesopgaver.

## § 10. Lektionslængde

*Stk. 1*

En undervisningslektion udgør normalt 45 minutter.

*Stk. 2*

Hvis lektionslængden afviger herfra, reguleres løntimetallet i forhold til den ændrede lektionslængde.

## § 11. Supplerende pension

*Stk. 1*

Pension af pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning. Pensionsbidraget udgør 15,30 % [O.13] (pr. 1 januar 2014: 15,64 %) [O.13].

*Stk. 2*

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (23.10).

## § 12. ATP

For musikskoleledere og mellemledere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

## § 13. Øvrige bestemmelser

*Stk. 1*

Bestemmelserne i § 16. ”Øvrige ansættelsesvilkår” i Overenskomsten for musikskoleledere gælder bortset fra følgende aftaler: 3, 4.

## Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser

### § 14. Ikrafttræden og opsigelse

*Stk. 1*

Aftalen gælder fra den 1. april 2013, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Aftalen kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.



*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af aftalen.

København, den 29. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Martin Højkjær Larsen

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

## **Protokollat nr. 1. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 29. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Martin Højkjær Larsen

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby